

# Fonction publique : de nombreux départs en retraite à anticiper

Insee Analyses Provence-Alpes-Côte d'Azur • n° 106 • Novembre 2022



Fin 2019, la fonction publique emploie 406 800 personnes en Provence-Alpes-Côte d'Azur, soit un salarié sur cinq. La région compte ainsi 80 agents publics pour 1 000 habitants, un peu plus qu'en France de province. Parmi les trois versants de la fonction publique, les versants territorial et étatique emploient chacun quatre agents publics sur dix.

Entre 2011 et 2019, le nombre d'emplois publics croît de 0,5 % en moyenne chaque année, au même rythme que la population. La progression est la plus soutenue dans le versant territorial (+ 0,7 %).

À l'horizon 2027, parmi les agents en poste fin 2019, 110 300, soit 27 %, atteindront l'âge de 62 ans, ce qui pose la question de leur remplacement.

Fin 2019, les trois quarts des agents publics sont fonctionnaires. Mais parmi ceux entrés dans la fonction publique au cours de l'année, sept sur dix ont le statut de contractuels et ne l'ont donc pas intégrée sur concours. Provence-Alpes-Côte d'Azur figure par ailleurs parmi les régions les plus attractives pour les agents publics en mobilité géographique.

En partenariat avec :

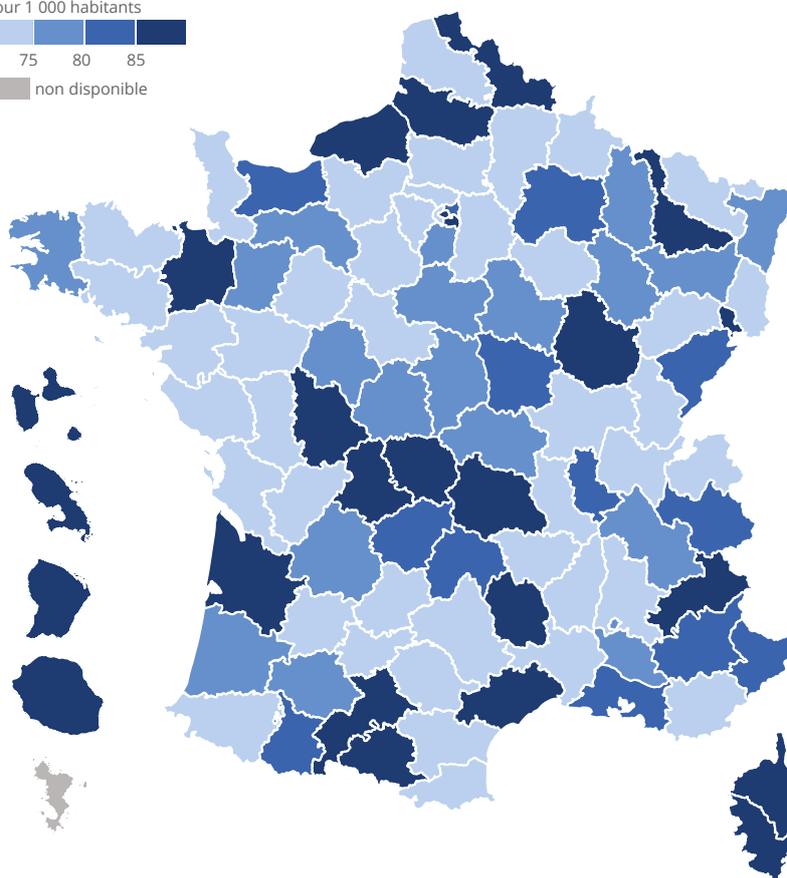


Au 31 décembre 2019, la fonction publique [sources et méthode](#) emploie 406 800 personnes en Provence-Alpes-Côte d'Azur, soit 8 % de l'ensemble des agents publics de France métropolitaine. La région compte ainsi 80 agents publics pour 1 000 habitants, soit un taux d'administration légèrement supérieur à celui de la France métropolitaine hors Île-de-France (77 ‰) mais similaire à l'Occitanie et à la Nouvelle-Aquitaine. Parmi les régions métropolitaines, le taux d'administration est le plus élevé en Île-de-France (88 ‰), qui accueille les administrations centrales des ministères, ainsi qu'en Corse (87 ‰). Au sein de Provence-Alpes-Côte d'Azur, il est le plus faible dans le Var et le plus élevé dans les Hautes-Alpes (respectivement 71 ‰ et 90 ‰) [figure 1](#). Dans la région, les agents publics représentent 22 % de l'ensemble des salariés. Cette part s'échelonne de 21 % dans les Bouches-du-Rhône à 28 % dans les Alpes-de-Haute-Provence. Le [salaire net mensuel médian en équivalent temps plein](#) des agents publics de la région s'élève à 2 100 euros fin 2019, soit 70 euros de plus qu'en province.

## ► 1. Taux d'administration au 31 décembre 2019 en nombre d'agents publics par habitant, par département

pour 1 000 habitants

75	80	85
non disponible		



© IGN - Insee 2022

**Champ :** postes principaux non annexes au lieu de travail au 31 décembre, hors militaires, élèves et services civiques.  
**Sources :** Insee, Siasp 2019, recensement de population 2019.

## Une fonction publique territoriale très présente dans les départements alpins

Les agents publics se répartissent en trois versants ► **sources** : 41 % dans la fonction publique territoriale (FPT), 40 % dans la fonction publique d'État (FPE) et 19 % dans la fonction publique hospitalière (FPH).

La fonction publique territoriale comprend les collectivités locales et leurs établissements publics. Employant 33 agents publics pour 1 000 habitants, elle est davantage présente en Provence-Alpes-Côte d'Azur que dans la moyenne des régions de province (29 ‰), et ce en raison de sa forte implantation dans chacun des trois départements alpins (37 ‰).

La fonction publique d'État regroupe les administrations centrales et les services déconcentrés des ministères (enseignement, préfectures, finances publiques, etc.) ainsi que les établissements publics administratifs (Aix-Marseille Université, Pôle Emploi, etc.). Elle est également bien présente dans la région, employant 32 agents publics pour 1 000 habitants. Ce taux d'administration est de 30 ‰ en province et de 43 ‰ en Île-de-France. Il atteint 38 ‰ dans les Bouches-du-Rhône, préfecture de région. Parmi le personnel de la FPE, 43 % est enseignant (47 % en province).

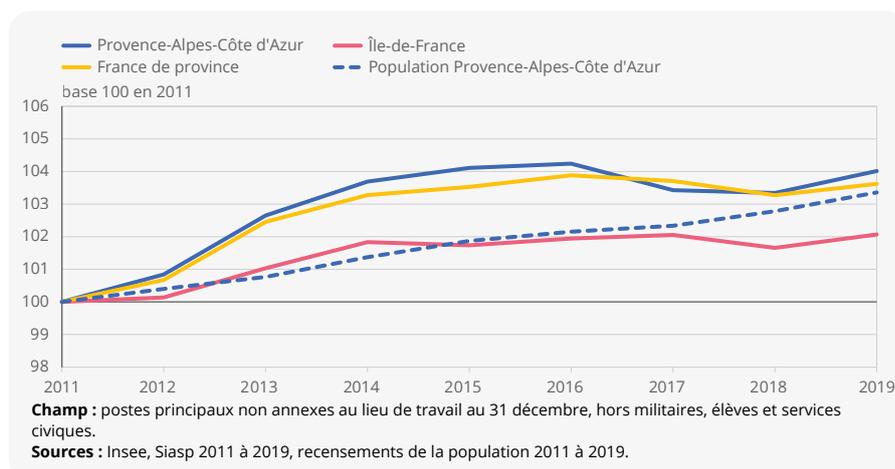
La fonction publique hospitalière est composée des hôpitaux et des établissements médico-sociaux. Le taux d'administration (15 agents publics pour 1 000 habitants) y est plus faible qu'en province (18 ‰). La part du secteur privé lucratif dans le domaine de la santé ainsi que la présence d'importants hôpitaux militaires, notamment dans les Bouches-du-Rhône et le Var peuvent contribuer à expliquer l'écart. Dans le Var, le taux d'administration de la FPH est de seulement 11 ‰, similaire à ceux de départements d'Île-de-France tels que les Yvelines ou les Hauts-de-Seine.

### Entre 2011 et 2019, l'emploi public suit l'évolution de la population

Entre 2011 et 2019, les effectifs d'agents publics de Provence-Alpes-Côte d'Azur augmentent en moyenne de 0,5 % par an (15 700 agents supplémentaires en huit ans), soit un rythme proche de la province (+ 0,4 %) et supérieur à l'Île-de-France (+ 0,2 %) ► **figure 2**. La croissance des effectifs publics n'est pas continue dans la région : après avoir progressé de 0,8 % par an entre 2011 et 2016, ils reculent entre 2016 et 2018 (- 0,4 % par an), avant d'augmenter à nouveau en 2019 (+ 0,7 %).

Au final, sur l'ensemble de la période, les effectifs d'agents publics progressent au même rythme que la population et

## ► 2. Évolution des effectifs d'agents publics et de la population entre fin 2011 et fin 2019



le taux d'administration est stable. Plus dynamique, l'emploi salarié progresse de manière ininterrompue (+ 0,7 % en moyenne par an).

Les effectifs augmentent plus rapidement dans la FPT (+ 0,7 % en moyenne annuelle) que dans la FPH (+ 0,5 %) et la FPE (+ 0,3 %).

Ils progressent fortement dans les Bouches-du-Rhône (+ 0,7 % en moyenne annuelle), au contraire du Var (+ 0,3 %), des Hautes-Alpes (+ 0,2 %) et du Vaucluse (+ 0,2 %). Dans ces trois derniers départements, le taux d'administration diminue. En particulier dans le Var, le taux d'administration déjà faible en 2011, recule de trois points.

Les Hautes-Alpes perdent des enseignants dans la FPE (- 1,4 % en moyenne par an) et le Vaucluse des personnels non enseignants de ce versant (- 1,1 %). Dans les Alpes-de-Haute-Provence, la progression des effectifs de la FPT (+ 1,4 % en moyenne annuelle) contrebalance largement le recul des personnels non enseignants de la FPE (- 1,1 %).

### Des départs à la retraite massifs à anticiper

Les agents publics de Provence-Alpes-Côte d'Azur sont âgés en moyenne de 45 ans et trois mois fin 2019, soit un an de plus que ceux de province et deux ans et neuf mois de plus que l'ensemble des salariés de la région. Au sein de la fonction publique, l'âge moyen est plus élevé dans les versants territorial (46 ans et quatre mois) et étatique (45 ans et trois mois) que dans le versant hospitalier (42 ans et onze mois).

L'âge moyen des agents publics s'est accru d'un an et sept mois entre 2011 et 2019 et les personnels proches de l'âge de la retraite sont de plus en plus nombreux ► **figure 3**. Fin 2019, 40 % ont au moins 50 ans (37 % en province), soit 7 points de plus qu'en 2011. La FPT est particulièrement

concernée (44 % d'agents âgés d'au moins 50 ans fin 2019), ainsi que les départements des Alpes-de-Haute-Provence et du Var (respectivement 43 % et 42 % des agents). Parmi les agents en poste fin 2019, 110 300 auront atteint l'âge de 62 ans d'ici fin 2027 (27 % de l'ensemble contre 24 % en province). Dans cette perspective de départs potentiellement massifs à la retraite, la question du renouvellement des agents publics se pose avec acuité et constitue un axe de réflexion de la plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des Ressources Humaines (PFRH) ► **encadré**.

### Des contractuels plus présents dans les trois départements alpins

Fin 2019, 75 % des agents publics de Provence-Alpes-Côte d'Azur ont le statut de fonctionnaire ► **figure 4** contre 72 % en province. Les **contractuels** représentent 19 % de l'ensemble, proportion légèrement plus faible qu'en province (20 %) ou en Île-de-France (23 %). Enfin, 7 % relèvent d'un autre statut (enseignants d'établissements privés sous contrat, médecins dans la FPH, contrats aidés, etc.). La part des contractuels augmente de 4 points par rapport à 2011 tandis que celle des fonctionnaires baisse de 2 points.

La proportion de contractuels est plus élevée dans la FPE (21 %) que dans les autres versants de la fonction publique (18 % dans la FPH, 17 % dans la FPT). Ce statut concerne 33 % des non-enseignants de la FPE (contre 5 % des enseignants) et même 64 % des non-enseignants de l'Éducation Nationale. Ces derniers sont essentiellement des surveillants et aides éducateurs des établissements d'enseignement.

Dans la région, les contractuels sont plus présents dans les trois départements alpins (plus de 22 % des agents) qu'ailleurs

(moins de 18 %). La fonction publique territoriale est particulièrement concernée, notamment dans les Hautes-Alpes où un tiers des agents publics territoriaux sont contractuels. De plus, dans ce département, un quart du personnel de la FPE relève de ce statut.

### Sept nouveaux agents publics sur dix sont contractuels

La fonction publique se renouvelle au gré des entrées (par concours, embauche directe, etc.), sorties (par départ à la retraite, non renouvellement de contractuels, opportunités diverses, etc.) et mobilités interrégionales d'agents publics. Ces mobilités interrégionales sont huit fois moins nombreuses que les entrées et sorties.

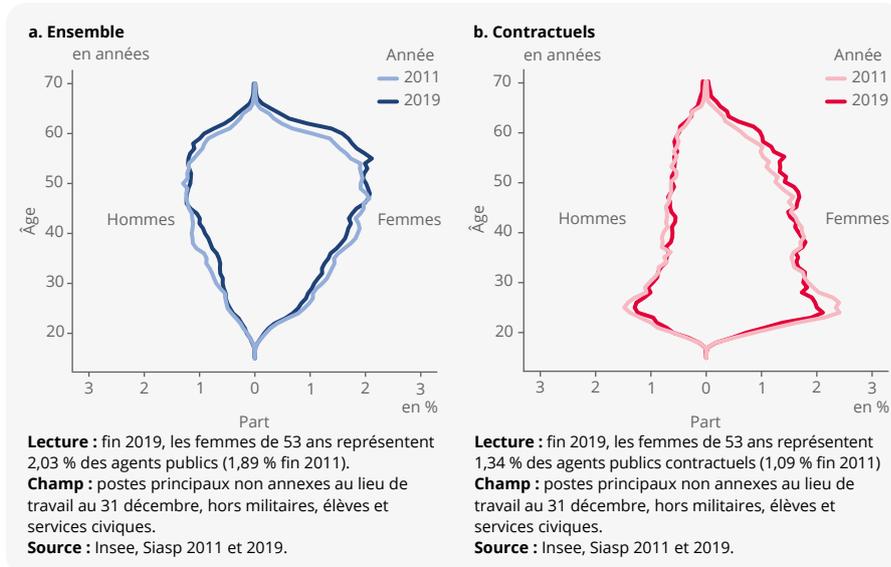
Parmi les agents publics en poste en Provence-Alpes-Côte d'Azur fin 2019, 33 480, soit 8 % de l'effectif annuel moyen, ont rejoint la fonction publique en 2019 ► **figure 5**. Ces nouveaux agents publics sont plus jeunes (35 ans et un mois en moyenne) que les agents publics de la région. Comme dans la moyenne des régions de province, ils sont très souvent contractuels (72 %) tandis que seulement 16 % ont le statut de fonctionnaire. Les recrutements par voie contractuelle ont sensiblement progressé depuis 2012 (60 % des agents entrés dans la fonction publique cette année-là). Ils semblent d'ailleurs s'être intensifiés pour les jeunes agents publics : fin 2019, parmi les moins de 35 ans, 39 % sont contractuels alors qu'ils étaient 31 % dans ce cas fin 2011. La FPT recrute davantage de nouveaux agents contractuels (78 %) que les autres versants et la FPE davantage de fonctionnaires (22 %).

À l'inverse, 32 490 agents, soit 8 % de l'ensemble, ont quitté la fonction publique en 2019. Seulement un quart de sortants sont âgés de 60 ans ou plus fin 2018. Parmi ces agents proches de la retraite, 78 % étaient fonctionnaires avant leur départ contre seulement 30 % des sortants plus jeunes.

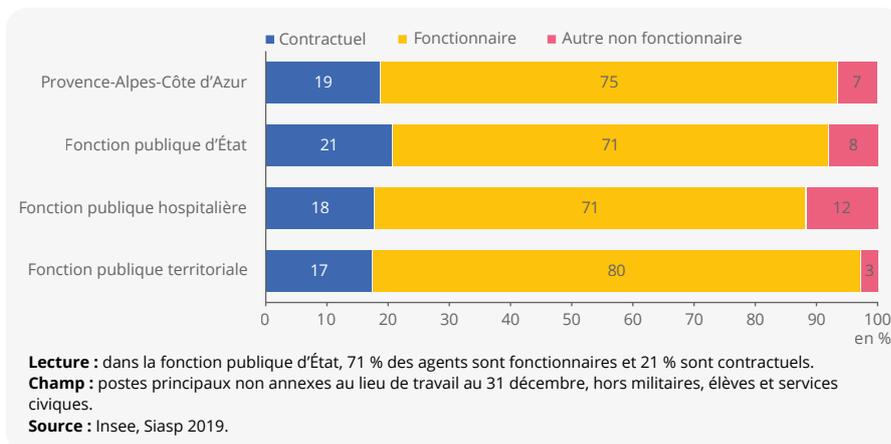
### Mobilités entre régions : plus d'arrivées que de départs en Provence-Alpes-Côte d'Azur

Entre 2011 et 2019, les mobilités annuelles d'agents publics entre régions sont favorables à Provence-Alpes-Côte d'Azur. Ainsi, parmi les agents publics en poste fin 2018 et fin 2019 en France (y compris les départements d'Outre-mer et hors Mayotte), 4 520 ont rejoint Provence-Alpes-Côte d'Azur en 2019 et 3 960 l'ont quittée, soit un excédent migratoire de 560 agents publics. Au regard du poids des mobilités géographiques dans l'effectif annuel moyen des agents publics, Provence-Alpes-Côte d'Azur fait partie des régions les

### ► 3. Pyramide des âges des agents publics en 2011 et 2019



### ► 4. Répartition des agents publics par type de contrat selon le versant fin 2019



### ► Encadré - La plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines accompagne les services publics

La stratégie territoriale pour la fonction publique en matière de ressources humaines (RH) vise à répondre à la nécessité d'incarner de manière plus soutenue les politiques RH de l'État dans les régions et les départements afin d'adapter plus efficacement les ressources aux besoins des territoires et à accompagner concrètement la transformation des pratiques de gestion.

Dans ce cadre, la Plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des Ressources Humaines (PFRH) du secrétariat général aux affaires régionales (SGAR) de Provence-Alpes-Côte d'Azur exerce un rôle d'appui, d'animation et d'expertise auprès des services de l'État en région. Elle est à la fois un relais des orientations en matière de ressources humaines portées par le ministère de la transformation et de la fonction publique et un animateur des coopérations entre les trois versants, notamment sur les enjeux de mobilité, d'attractivité et de formation. Elle anime des réseaux d'acteurs de l'emploi et de l'accompagnement, afin d'objectiver les filières et les métiers publics en tension au sein des bassins d'emplois et d'identifier les facteurs responsables du déficit d'attractivité.

plus attractives. À l'opposé, les mobilités professionnelles sont très défavorables à l'Île-de-France. Les mouvements d'agents publics de Provence-Alpes-Côte d'Azur sont les plus fréquents depuis ou vers l'Île-de-France, l'Occitanie et Auvergne-Rhône-Alpes. Le solde migratoire est très positif avec l'Île-de-France (1 340 entrants pour 760 sortants) et très légèrement positif avec Auvergne-Rhône-Alpes (730 entrants

pour 690 sortants). En revanche, il est négatif avec l'Occitanie (720 entrants pour 1 040 sortants).

Les personnels arrivés ou partis de la région en 2019 sont plus le souvent de catégorie A, catégorie hiérarchique la plus élevée de la fonction publique. Fin 2018, c'est le cas de 52 % d'entre eux (34 % des agents stables). Ils se composent de 44 % d'hommes (37 % chez les stables) et sont en

moyenne plus jeunes que les stables de sept ans et quatre mois. Pour les contractuels fin 2018, la perspective d'une titularisation a pu motiver la mobilité en inter-région : 32 % sont devenus fonctionnaires fin 2019 alors que c'est le cas de seulement 13 % des contractuels stables.

### Grâce aux mobilités interdépartementales, le Var gagne 300 agents publics en 2019

Au cours de l'année 2019, sous l'effet des mobilités géographiques avec les autres départements français (départements d'Outre-mer compris), le Var gagne 300 agents publics, le Vaucluse 120, les Alpes-Maritimes 80, les Hautes-Alpes 70 et les Alpes-de-Haute-Provence 50. Rapporté à l'effectif annuel moyen des agents publics du département, le solde migratoire en 2019 est le plus élevé dans les Hautes-Alpes, le Var et les Alpes-de-Haute-Provence.

Le Var et le Vaucluse attirent du personnel des Bouches-du-Rhône et d'Île-de-France. Le Var attire également des agents des Alpes-Maritimes ; le Vaucluse des agents du Gard. Seul département déficitaire de la région, les Bouches-du-Rhône perdent 60 agents. Pour ce département, bien que le solde des échanges migratoires soit positif avec l'Île-de-France (+ 250), il est négatif avec le Var (- 100), le Vaucluse (- 50) ou encore le Gard (- 70).

La majorité des mobilités professionnelles s'effectue à l'intérieur de la région pour les agents publics des Alpes-de-Haute-Provence et des Hautes-Alpes et en dehors de la région pour les autres départements. ●

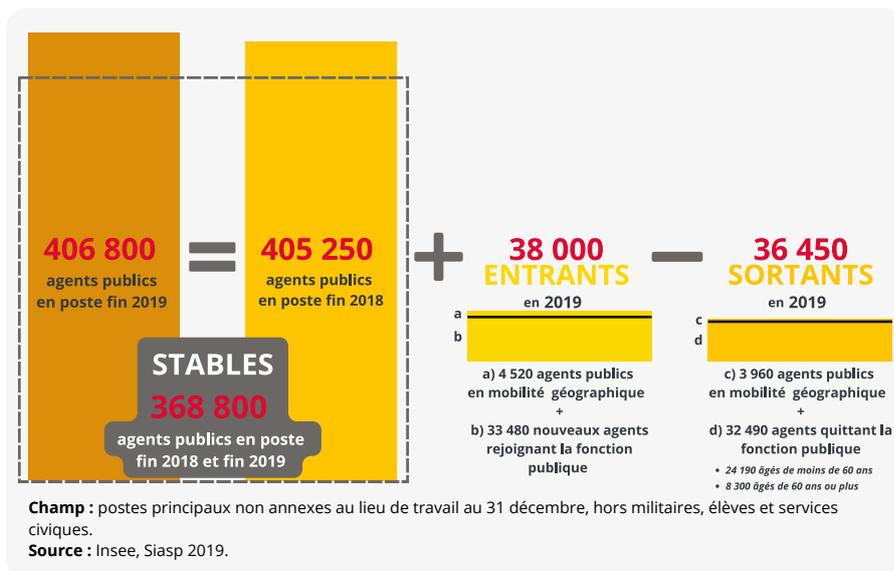
Pascale Rouaud, Carole Zampini (Insee)

Retrouvez plus de données en téléchargement sur [www.insee.fr](http://www.insee.fr)

#### Pour en savoir plus

- « Les métiers en 2030, rapport d'étude », Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (Dares), Ministère du Travail – France Stratégie, mars 2022.
- « Rapport annuel sur l'état de la fonction publique » – édition 2021, Direction générale de l'administration et de la fonction publique, octobre 2021.
- Donzeau N., Pons Y.**, « En 2019, l'emploi augmente dans les trois versants de la fonction publique », *Insee Première* n° 1842, mars 2021.
- Novella S.**, « En Provence-Alpes-Côte d'Azur, un emploi sur cinq relève de la fonction publique », *Insee Analyse Provence-Alpes Côte d'Azur* n° 43, juin 2014.

## ► 5. Mouvements de personnel en Provence-Alpes-Côte d'Azur entre fin 2018 et fin 2019



#### ► Sources et méthode

Le **système d'information sur les agents des services publics (Siasp)** recense les données sur l'emploi et les rémunérations des agents de la fonction publique. Le périmètre de la **fonction publique** recouvre les personnes morales et organismes soumis au droit administratif dans lesquels le recrutement est effectué sur la base du droit public. Il comprend trois versants : la **fonction publique d'État**, la **fonction publique territoriale** et la **fonction publique hospitalière**.

Le **champ** de l'étude couvre les agents de la fonction publique occupant un poste principal non annexe au 31 décembre de l'année considérée. Un poste de travail est considéré comme non annexe lorsqu'il correspond à une activité (activité à temps plein ou à temps partiel ou au forfait, cessation progressive d'activité, congé maladie ordinaire ou congé formation) non négligeable du point de vue statistique. Le poste principal est celui qui a le plus fort salaire net parmi les postes non annexes. Les agents publics ayant le statut d'élèves, d'élus, ou en service civique sont exclus de cette étude, ainsi que les militaires et militaires volontaires, non localisables dans la base Siasp à partir de 2018. Par exemple, les agents publics des hôpitaux militaires, des bases militaires aériennes ou navales ne sont pas pris en compte dans cette étude.

Les estimations annuelles d'emploi sont utilisées pour calculer l'évolution du nombre total de salariés du public et du privé, et la base tous salariés 2019 pour décrire les caractéristiques de l'ensemble des salariés.

#### ► Définitions

L'**âge** d'un agent public est son âge révolu au 31 décembre de l'année considérée.

Les **contractuels** regroupent les agents publics de statut contractuel (que le contrat soit de durée déterminée ou indéterminée), les vacataires ainsi que les agents payés à l'acte ou à la tâche.

Les agents publics **stables** une année donnée dans une région désignent les agents en poste dans la région à la fois en fin d'année et en fin d'année précédente.

L'**effectif annuel moyen** est la moyenne entre les effectifs d'agents publics en poste en fin d'année et en fin d'année précédente.

Le **salaire net mensuel en équivalent temps plein (EQTP)** d'un agent public est égal au salaire net perçu sur son poste principal non annexe au 31 décembre, rapporté à sa quotité de travail.

Le **salaire net mensuel médian en EQTP des agents publics** est la valeur telle que la moitié des agents publics perçoit un salaire en EQTP inférieur et l'autre moitié un salaire supérieur.

